



Munich Personal RePEc Archive

The selection system of recruitment in the field of restaurant business

Nazilya Musaeva

Omsk state technical university

15 June 2019

Online at <https://mpa.ub.uni-muenchen.de/94493/>

MPRA Paper No. 94493, posted 15 June 2019 13:11 UTC

СИСТЕМА ОТБОРА НАЙМА ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ РЕСТОРАННОГО БИЗНЕСА

THE SELECTION SYSTEM OF RECRUITMENT IN THE FIELD OF RESTAURANT BUSINESS

Мусаева Назиля Алимусаевна
Омский Государственный Технический Университет

Аннотация: Статья посвящена особенностям формирования системы подбора персонала ресторана, а также основным критериям найма сотрудников. Автором рассматриваются особенности кадровой политики и ее влияние на рекрутинг персонала. Особое внимание уделяется мероприятиям, направленным на удовлетворение мотивации сотрудников.

Ключевые слова: Ресторанный бизнес, найм, персонал, система отбора, экономика, организация, стратегия.

Abstract: The article is devoted to the peculiarities of the formation of the system of selection of staff to the restaurant, as well as the basic criteria for the selection of staff. The author considers the peculiarities of personnel policy and its impact on the recruitment of personnel. Special attention is paid to the activities aimed at satisfying the motivation of employees.

Keywords: Restaurant business, recruitment, personnel, selection system, economy, organization, strategy.

В условиях рыночной экономики особый интерес представляет отбор персонала в организациях, поскольку от качества сотрудников во многом зависит возможность и производительность их последующей работы. Также необходимо усовершенствовать процедуру подбора персонала в ресторанном бизнесе. Так как сфера услуг является одной из основных составляющих сектора общественного питания, которая напрямую зависит от обслуживающего персонала.

В современном обществе России большое внимание уделяется активным методам поиска и подбора персонала, которые направлены на привлечение в организацию как можно большего количества отвечающих требованиям кандидатов и соискателей. Модернизируется процедура подбора, отбора и приема персонала в самом ресторанном бизнесе. Раньше менеджер часто выбирал потенциального сотрудника без помощи кадровых служб, принимая во внимание рекомендации с предыдущего места работы. Такая форма отбора приводила к частым ошибкам, что означало увольнение работника и замене его на нового.

С точки зрения удовлетворения потребностей в квалифицированной рабочей силе, такая система отбора и найма неэффективна и вовсе обходится очень дорого. Специалисты в области трудовых ресурсов уже давно ощущают потребность в более надежных процедурах подбора. Эффективность подбора, отбора и найма зависит от тщательной проверки деловых и личных качеств кандидата в соответствии с новыми методологиями [5, с. 143].

Отбор кандидатов на вакантную должность осуществляется в несколько этапов. На каждом из них осуществляется отбор кандидатов, при котором сокращается число претендентов на вакантную должность. В процессе отбора проводится тестирование знаний в соответствии с требованиями квалификационных характеристик, определяется уровень знаний производственных навыков кандидата. Поэтому система приема персонала является трудной и ответственной задачей для руководителя.

В наше время во многих ресторанах существует такая проблема, как текучесть кадров. Работодатель стремится как можно быстрее найти компетентных и квалифицированных работников для своей организации. Для того, чтобы в условиях острой

кризисной ситуации в организации администрация ресторана могла решить проблему самостоятельно и в скором времени.

В настоящее время вспомогательными инструментами отбора персонала в ресторане должны стать специализированные журналы и газеты, сайты по подбору персонала, поисковые системы, распространение листовок в случае необходимости. Также стоит обратить внимание на то, что большинство претендентов на желанную вакансию – студенты, которые постоянно ищут подработку и легко меняют работу.

Также стоит уделить внимание и рассмотреть мероприятия, которые действуют при системе отбора найма персонала в сфере ресторанного бизнеса:

- а) оценить деятельность кадровой службы в области подбора и найма персонала;
- б) разработать технологию проведения личных собеседований;
- в) выработать методы выявления недостоверных сведений и неестественность в процессе собеседования.

Немаловажно различать такие характеристики персонала ресторана как:

- активная жизненная позиция;
- инициативность;
- изобретательность;
- собственное мнение;
- позитивность;
- нестандартный подход к делу;
- гибкость;
- способность к адаптации;
- приверженность компании и ее ценностям.

Как правило, процесс найма и отбора рассматривается как функция кадровых служб. Следует иметь в виду, что эффективный процесс отбора всегда требует участия руководителей подразделений, для которых набираются новые сотрудники. При наборе, отборе и найме персонала необходимо знать и учитывать основные принципы и мероприятия, которым необходимо следовать при их осуществлении. Это особенно остро ощущается в относительно небольших организациях, где набор персонала осуществляется одним сотрудником или руководителями персонала [1, с. 88].

Основной задачей при найме персонала является подбор такого сотрудника, который сможет достичь наиболее желаемого результата. Зачастую на руководящие должности приходится специалисты, которые, обладая многими преимуществами, не в состоянии в полной мере решать поставленные перед ними задачи одновременно [4, с. 128]. Следовательно, вместо таких специалистов необходимо подбирать таких специалистов, что позволит вывести организацию на более высокий уровень по сравнению с конкурентами. При приеме на работу работодатели обращают внимание на следующие качества и характеристики кандидатов:

- 1) высокая квалификация;
- 2) личные качества;
- 3) образование;
- 4) профессиональные навыки;
- 5) предыдущий опыт работы.

Важнейшей стратегической задачей системы подбора и найма персонала является удержание имеющихся специалистов. Далее, необходимо рассмотреть мероприятия, направленные на удовлетворение мотивации сотрудников:

- индивидуальные планы удержания ключевого персонала;
- возможность самореализации (надлежащее делегирование полномочий);
- формирование имиджа ресторана, повышение чувства гордости сотрудника за компанию;
- организация рабочего места;

- поддержание психологического климата в коллективе, гибкий и удобный график работы;
- эффективные коммуникации;
- система материального стимулирования;
- совместный отдых;
- спортивные мероприятия.

По данной стратегии можно провести оценку предлагаемых усовершенствований системы отбора и найма персонала в ресторане на основе следующих количественных показателей: [2, с. 122]

- 1) текучесть кадров, особенно среди новых сотрудников;
- 2) процент работников, не прошедших испытательный срок;
- 3) финансовые затраты на поиск и отбор кандидатов;
- 4) уровень дисциплинарных нарушений среди новых сотрудников;
- 5) уровень ошибок и брака;
- 6) уровень производственного травматизма среди новых сотрудников;
- 7) количество жалоб и претензий.

Для кадрового агентства подбор специалистов является основным видом деятельности, а это значит, что у него есть огромное конкурентное преимущество перед работодателем. Чаще всего для агентства характерна вакансия, которую сложно подобрать ресторатору. Хорошее специализированное агентство по найму персонала сможет гарантировать заполнение такой должности почти на сто процентов.

Сотрудничество со специализированными кадровыми агентствами по трудоустройству имеет ряд преимуществ:

- это позволяет сэкономить большое количество времени, так как помимо поиска и подбора квалифицированного персонала, перед руководителями стоит множество других важных задач;
- гарантирует подбор лучших кандидатов, прошедших окончательный отбор по стандартам агентства, так как сотрудники агентства целенаправленно занимаются подбором персонала для ресторанов;
- обеспечивает выполнение конкретных поручений клиента, например, выбрать иностранных сотрудников.

Отбор кандидатов через кадровые агентства позволяет привлекать необходимых специалистов с учетом специфики кадровой политики, стиля управления, различных целей и задач. Более того, этот метод взаимодействия привлекателен тем, что позволяет планировать кадровые изменения в организации и своевременно реагировать на них.

Персонал является одним из ключевых элементов в структуре продаж ресторанных услуг. Объемы продаж ресторана напрямую зависят от последовательности и эффективности взаимодействия всех сотрудников, от их способности создавать соответствующую атмосферу для посетителей.

Быстрота, ясность, культура обслуживания в ресторане во многом зависят от правильной организации работы [3, с. 125]. Анализ различных источников информации позволил сделать вывод, что развитию систем подбора и обучения персонала в ресторанном бизнесе не всегда уделяется достаточное внимание.

Система отбора найма – это весьма трудоемкий и длительный процесс. Эффективность деятельности ресторана во многом определяется продуктивностью ее персонала.

Современная ситуация на рынке труда позволяет с уверенностью сказать, что спрос на высококвалифицированные кадры явно превышает предложение. Поэтому чем дальше, тем труднее будет найти компетентного специалиста. Это означает, что отношение и организация подбора и отбора персонала в сфере ресторанного бизнеса будет становиться все более значимым. Лидерами рынка станут именно те организации, которые будут

тщательно и профессионально подходить к подбору и отбору персонала и не пожалеют средств на организацию и строгое соблюдение процедуры и технологии отбора.

Библиографический список:

1. Коршунов, В. Подбор персонала для ресторанного бизнеса / В. Коршунов, А. Кустова. – М.: Ресторанные ведомости, 2009. – 144 с.
2. Дедкова И.Ф., Прокофьев И.В., Дедков В.Н., Коваленок А.В. Исследование механизма рекрутинга в работе с персоналом // Экономика устойчивого развития. – 2016. – № 1 (25). – С. 121-124.
3. Иванова, С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час / С.В. Иванова. – 5-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2013. – 160 с.
4. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2012. – 224 с.
5. Дементьева, Е.П. Ресторанный бизнес: секреты успеха / Е.П. Дементьева. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 253 с.
6. Калужский, М.Л. Генезис цивилизационной организации: идеология нового мира / М.Л. Калужский. – М.: Директ-Медиа, 2013. – 310 с.